

**KINERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL (BNN)  
PROVINSI RIAU DALAM PELAKSANAAN OPERASI  
PEMBERANTASAN DI KOTA PEKANBARU**

**Oleh: Abdul Rahman**

**Email:** abdulrahman92@gmail.com

**Pembimbing :** Dra. Ernawati, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Riau  
Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Riau  
Kampus Bina Widya Jl. H. R. Soebrantas Km.12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293  
Telp/Fax. 0761-63277

***Abstract***

*In the performance of organized the organization, BNNP have obstacles in carrying out duties and obligations, the most important is the number of existing employees in the BNNP. The number of existing employees in the Riau BNNP only 62 employee, including members of the National Police. Thus shows that the number of employees of BNNP Riau can affect the performance of employees. The purpose of this research is to analyze the performance of the employees of the National Narcotics Agency (BNN) Riau Province in the implementation of the eradication Operation in the city of Pekanbaru and also to find out the factors restricting factors performance of employees. The measurement of performance indicators used theory of Mangkunegara (2009) consisting of quality, quantity, cooperation, initiative, skills, and responsibilities. The research method used was qualitative research with the descriptive approach.*

*The results showed that; 1) By indicators of quality, doing a network mapping narcotics carefully it is successfully eradication operations. 2) By quantity indicator, each times an operation involving a combined force of the eradication team. 3) By indicators of cooperation, eradication operations involving cooperation with military personnel, Riau Police, TNI Provost, Satpol PP and helped by community. 4) By indicators of initiative, prioritizes the intelligence teams already highly proficient and experienced. In addition many of the employees who have the initiative to bring additional equipment and infrastructure to support operational standards eradication. 5) By indicators of skills, eradication operations are supported by employees who have high proficiency in terms of experience, skill, discipline, work and achievements. 6) By indicator of responsibility, all the employees work in accordance with the duties and responsibilities of each position are contained in the decision of the head of the BNN about the revision of the list order of employees in Environmental Regulation, and also of the BNN BNN number 3 was 2015, about the organization and governance of work BNN for city level. 7) The restricting factors performance of employees BNN Riau Province in the implementation of the eradication Operation in the city of Pekanbaru consists of knowledge, skills, and attitude/behavior of the employees.*

***Keywords:*** *Quality, quantity, cooperation, initiative, skills, and responsibilities*

## A. PENDAHULUAN

Narkotika merupakan hal yang bermanfaat di bidang pengobatan atau pelayanan kesehatan serta pengembangan ilmu pengetahuan. Namun, dapat pula menimbulkan ketergantungan yang sangat merugikan apabila disalahgunakan atau digunakan tanpa pengendalian dan pengawasan yang ketat dan seksama. Narkotika merupakan sejenis zat yang apabila disalahgunakan akan membawa efek dan pengaruh tertentu pada tubuh atau psikis si pemakai seperti mempengaruhi kesadaran dan perilaku. Pengaruh yang ditimbulkan dapat berupa penenang, perangsang, serta menimbulkan rasa berhalusinasi.

Dalam rangka pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan narkotika maka dibentuklah Badan Narkotika Nasional (BNN). Pembentukan Badan Narkotika Nasional (BNN) sendiri berdasarkan atas landasan hukum yang telah ditetapkan, yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika pasal 64 dan pelaksanaannya berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional.

Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah lembaga pemerintahan non kementerian yang berkedudukan di bawah presiden dan bertanggung jawab kepada presiden. Badan Narkotika Nasional sebagai lembaga independen diharapkan dapat bekerja lebih baik serta transparan dan akuntabel dalam menumpas kejahatan narkotika.

Dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang BNN di daerah, BNN memiliki instansi vertikal di Provinsi dan Kabupaten/Kota. Provinsi Riau adalah salah satu provinsi di Indonesia yang terdapat Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNN Provinsi). Oleh karena itu melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang BNN Provinsi diatur secara teknis berdasarkan Peraturan Kepala Badan Narkotika

Nasional Nomor 3 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Provinsi dan dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota.

Badan Narkotika Nasional Provinsi yang selanjutnya dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional ini disebut BNN Provinsi adalah instansi vertikal Badan Narkotika Nasional yang melaksanakan tugas, fungsi, dan Wewenang Badan Narkotika Nasional dalam wilayah Provinsi. BNN Provinsi berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Narkotika Nasional.

Dalam pelaksanaannya BNN Provinsi memiliki hambatan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang paling utama adalah jumlah pegawai yang ada di BNN Provinsi. Jumlah pegawai yang ada di BNN Provinsi Riau hanya 62 orang, itu pun sudah termasuk anggota Polri. Sedangkan jumlah pegawai yang di butuhkan di BNN Provinsi Riau seharusnya sebanyak 211 orang. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang ada di BNN Provinsi Riau bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam rangka mendukung program rehabilitasi 100.000 pecandu dan penyalahgunaan narkoba telah dilakukan operasi (Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba) P4GN di tempat hiburan malam dan tempat kost yang dianggap rawan penyalahgunaan narkoba.

Untuk lebih jelasnya pemberantasan narkotika yang dilakukan Oleh BNN Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Pemberantasan Narkotika Oleh BNN**  
**Provinsi Riau**

No	Bulan	Terjaring Laki-laki	Terjaring Perempuan
1.	April	87	63
2.	Mei	28	22
3.	Juni	64	16
4.	Juli	31	72
5.	Agustus	44	11
6.	September	33	47
Jumlah		287	231

Data diatas menunjukkan kinerja yang telah dilakukan BNN Provinsi Riau selama 6 (enam) bulan terkahir yang telah menjaring sebanyak 518 orang yang seluruhnya sekarang berstatus wajib lapor selama 3 bulan kedepan. Akan tetapi, hanya sebanyak 321 orang yang melakukan wajib lapor di kantor BNN Provinsi Riau. Selebihnya sebanyak 197 orang ini tidak ada melakukan wajib lapor, hal ini menunjukkan kinerja pegawai BNN Provinsi Riau belum optimal.

Dari fenomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau di Kota Pekanbaru dengan judul "Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Riau Dalam Pelaksanaan Operasi Pemberantasan Di Kota Pekanbaru".

## **B. KONSEP TEORI**

### **1. Organisasi**

Organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang/ beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/ sekelompok orang yang disebut dengan bawahan (Siagian, 2006:17).

Tujuan-tujuan organisasi antara lain sebagai berikut.

- 1) Mengatasi terbatasnya kemampuan, kemandirian dan sumber daya yang dimilikinya dalam mencapai tujuan,
- 2) Sebagai tempat mencapai tujuan dengan selektif dan efisien karena melakukan secara bersama-sama,
- 3) Sebagai tempat mendapatkan jabatan dan pembagian kerja,
- 4) Tempat mencari keuntungan bersama-sama,
- 5) Sebagai tempat mengelola dalam lingkungan bersama-sama,

- 6) Sebagai tempat mendapatkan penghargaan,
- 7) Sebagai tempat dalam mendapatkan kekuasaan dan pengawasan,
- 8) Sebagai tempat menambat pergaulan dan memanfaatkan waktu luang.

### **2. Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2009:112) istilah kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain dikemukakan Wahjosumidjo (2008:52) yakni faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: a) Kewibawaan (*power*), b) sifat-sifat atau keterampilan, c) perilaku dan d) fleksibilitas pemimpin.

Sehubungan dengan hal tersebut, organisasi hendaknya dapat menentukan aspek-aspek apa saja yang menjadi topik pengukurannya (Mangkunegara, 2009:155), maka dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja, menggunakan indikator indikator sebagai berikut:

- 1) Kualitas.
- 2) Kuantitas.
- 3) Kerjasama.
- 4) Inisiatif.
- 5) Kecakapan
- 6) Kehandalan/ tanggung jawab.

## **C. METODE PENELITIAN**

Dalam permasalahan ini penelitian akan dilakukan di Kantor BNN Provinsi Riau Jalan Pepaya Kota Pekanbaru. Alasan penulis meneliti di BNN Provinsi Riau adalah adanya fenomena yang menyangkut kinerja pegawai, selain itu dikarenakan BNN Provinsi merupakan badan yang menanggulangi narkotika akan tetapi masih banyak terjadi peredaran narkoba.

Informan yang digunakan objek informasi mengenai Kinerja Pegawai BNN Provinsi Riau yaitu :

- a. kepala BNN Provinsi Riau
- b. Kasatgas I (Kabid Pemberantasan)
- c. Kepala Seksi Intelijen
- d. Kepala Seksi Penyidikan, Penindakan & Pengejaran
- e. Kepala Seksi Pengawasan Tahanan, Barang Bukti & Aset
- f. Kasubbag Administrasi
- g. Tim Satgas Gabungan
- h. Masyarakat yang terjaring operasi pemberantasan

Dalam penelitian ini, informan diatas disebut sebagai *key informan*. *Key Informan* digunakan bagi peneliti untuk memulai melakukan wawancara atau observasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Analisa data yang dilakukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif dimana data yang diperoleh dari wawancara, dari instansi-instansi, pengamatan ataupun sumber lainnya yang disajikan dalam bentuk tabel sesuai dengan karakteristik masing-masing data.

#### **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam upaya memberantas peredaran narkoba Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru membuat laporan kasus narkoba hasil pemetaan yang dimana laporan tersebut merupakan kumpulan hasil-hasil baik informasi maupun pemetaan lokasi yang dilakukan Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru untuk mengetahui daerah-daerah yang rawan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, yang dimana Laporan tersebut akan dikoordinasikan kepada pihak berwajib baik Polisi maupun pihak

terkait yang bertujuan untuk mengungkap tindak kejahatan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba khususnya di Kota Pekanbaru. Program tersebut merupakan salah satu strategi yang dimiliki oleh Badan Narkotika Nasional Kota Samarinda.

##### **1. Kualitas**

Kualitas adalah keterampilan pengetahuan dan niat baik untuk bekerja dengan berkualitas, rapi, bersih, teliti dan cermat. Memiliki sumber daya manusia dengan integritas pribadi yang fokus pada kualitas kerja, akan menjadikan organisasi dan sistem kerja manajemen lebih efektif. Hal ini, tidak hanya akan meningkatkan pendapatan dan produktivitas organisasi, tapi juga dapat meningkatkan reputasi organisasi dipersepsi masyarakat yang luas. Dan secara internal, karyawan-karyawan dengan kualitas dan integritas pribadi, mampu menjadikan cara kerja mereka untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, dan soliditas kerja.

Pekerjaan berkualitas memerlukan arahan dan koordinasi yang jelas dari kepemimpinan. Diperlukan kecerdasan kepemimpinan untuk memaksimalkan potensi organisasi dengan meningkatkan pengetahuan dari sumber daya manusia, agar sumber daya manusia mampu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Termasuk, menyediakan database yang lengkap atas pekerjaan yang dikerjakan. Semakin lengkap informasi, pengetahuan, data, dan cara kerja yang terfokus pada mutu; maka, semakin berkualitaslah orang-orang di internal organisasi dalam memberikan kompetensi dan kualitas kerja.

Kualitas pemberantasan narkoba oleh BNN Provinsi Riau dilakukan oleh para pegawai dengan mengumpulkan informasi melalui pemetaan jaringan di tiap-tiap Kecamatan dan Kelurahan merupakan salah satu usaha yang dilakukan Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru dalam bidang Pemberantasan. Kegiatan ini dilakukan dengan cara bekerja sama baik dengan instansi terkait maupun warga sekitar dalam mencari dan memperoleh informasi penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba pada tingkat Kecamatan dan Kelurahan yang ada di Pekanbaru. Informasi yang didapat dan dikumpulkan selanjutnya akan dianalisis kembali oleh Badan Narkotika Nasional Kota Pekanbaru agar dapat memperoleh data yang akurat.

Berdasarkan hasil dari wawancara program kegiatan pemberantasan tersebut dapat dikatakan efektif karena dengan adanya kegiatan ini memudahkan Badan Narkotika Nasional maupun pihak terkait dalam mengungkap kasus-kasus penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba seperti beberapa waktu lalu dengan memaksimalkan kualitas pengalaman dari para pegawainya. Badan Narkotika Nasional bersama Kepolisian dalam beberapa minggu operasi bulan November 2016 terakhir sukses melakukan razia di tempat hiburan malam SP *International Executive Club* dan Mall Pekanbaru Club. Dari hasil razia tes urin, dinyatakan sebanyak 39 orang positif menggunakan narkoba.

## **2. Kuantitas**

Kuantitas adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang

pegawai yang dapat dilihat dari hasil kerjanya dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Kuantitas kerja juga dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kuantitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (*lembur*).

Penataan jumlah tim pemberantasan BNN Provinsi Riau berkaitan dengan bagaimana organisasi mengelola stafnya dengan menempatkan sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Hal ini bertujuan dengan maksud agar pekerjaan yang dilakukan oleh staf sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga ia mempunyai pemahaman terkait pekerjaannya. Jika tidak sesuai, maka apa yang harus dilakukan dalam tugas dan fungsinya tak akan dapat dilaksanakan dengan cukup baik dan optimal. Selain itu jumlah tim sangat berperan dalam upaya memaksimalkan hasil operasi.

Operasi pemberantasan narkoba dioptimalkan dengan menambah kuantitas satuan gabungan yang dimaksudkan agar kegiatan dapat berjalan efektif dan efisien dari segi waktu dan tenaga.

Upaya pelaksanaan pemberantasan narkoba dari segi kuantitas dilaksanakan untuk memaksimalkan keberhasilan operasi. Tim satgas BNN dibantu oleh instansi lain yang telah berkoordinir sebelumnya, melakukan operasi dengan jumlah pegawai



puluhan. Jumlah ini cenderung tidak tetap karena disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari lokasi target pemberantasan. Jumlah tersebut sudah tergolong cukup untuk menghindari para target operasi yang sering lari, menghindari dan sembunyi dari para satuan petugas operasi pemberantasan.

### **3. Kerjasama**

Kerjasama adalah pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan. Kerjasama kelompok yang baik dalam organisasi merupakan hal yang sangat penting dan kuat kecenderungannya dalam membangun usaha memajukan visi dan misi bersama. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Kerjasama BNN Provinsi Riau adalah hal yang sangat diutamakan dan selalu ditingkatkan demi memberantas peredaran narkoba yang cenderung meningkat tiap tahunnya. BNN Provinsi Riau saling berkoordinir dengan pihak PM (personil militer), Polda Riau, TNI Provost, Satpol PP dan juga melibatkan masyarakat sebagai unsur terpenting yang secara real time dapat melaporkan tempat-tempat yang disinyalir rawan narkoba,

minuman keras, pekerja seks komersial, dan lainnya.

Upaya peningkatan BNN Provinsi Riau dalam memaksimalkan kinerja dari segi kerjasama adalah dengan melaksanakan koordinasi dengan pihak kepolisian dan instansi yang berwenang dalam mencegah dan memberantas penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba. Upaya menanggulangi penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba BNN Provinsi Riau telah membentuk satuan tugas (satgas) anti narkoba di Kecamatan yang ada di Kota Pekanbaru.

### **4. Inisiatif**

Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk bertindak tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan. Inisiatif dalam bekerja merupakan daya untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu intervensi atau suruhan dari orang lain. Pegawai yang berinisiatif tidak akan menunggu diperintah terlebih dahulu untuk berbuat, akan berbuat melebihi apa yang diperintahkan. Sehingga terobosan dari inisiatif yang dibuat masing-masing pegawai menjadi sebuah pengalaman kerja yang sangat berguna dalam penilaian kinerja.

Inisiatif dalam kinerja dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Inisiatif dalam pelaksanaan operasi pemberantasan narkoba pada dasarnya dibentuk sebagai bahan pertimbangan dalam revisi sop pemberantasan, namun pada akhirnya bertujuan tetap untuk memaksimalkan pemberantasan narkoba.

Dalam memaksimalkan kinerja pegawai BNN Provinsi Riau, secara prosedural setiap tim memiliki inisiatif sendiri dalam memaksimalkan hasil operasi razia. Setiap tim didukung oleh satgas yang berpengalaman dibidangnya masing-masing, hal tersebut diutamakan karena inisiatif satgas tanpa harus dibimbing secara terus-menerus, dapat meningkatkan pengalaman satgas BNN Provinsi Riau dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya secara maksimal.

## **5. Kecakapan**

Kecakapan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Bekerja dengan yang lain, sebagai suatu hasil pengembangan kecakapan interpersonal, menunjukkan kemampuan merencanakan, membagi tujuan, dan bekerja sebagai bagian dari tim Metode penilaian kecakapan kerja berorientasi masa depan memusatkan kecakapan pada masa yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan dan penetapan sasaran kerja yang sesuai dengan jabatan karyawan.

Penilaian kecakapan kerja merupakan proses organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerjanya. Hal ini lebih didasarkan kepada aktualisasi diri, pengalaman dan masa kerja pegawai yang berpengalaman dibidangnya. kecakapan adalah hal mutlak yang harus dimiliki oleh pegawai karena

kecakapan melekat pada masing-masing diri pegawai. Kualitas kerja sangat ditentukan oleh kecakapan. Jika pegawai memiliki kecakapan, maka pekerjaan apapun akan dapat dikerjakan dengan baik, seperti kecakapan pribadi, kecakapan berfikir, kecakapan bekerja, dan kecakapan sosial.

Kecakapan pegawai BNN Provinsi Riau mendukung penuh segala hal yang tujuannya untuk memberantas narkoba, aspirasi para pegawai juga menjadi hal yang diutamakan, karena pegawai yang turun langsung dalam operasi memiliki pengalaman yang berguna untuk memaksimalkan pemberantasan.

## **6. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang di sengaja maupun yang tidak disengaja. Kinerja oraganisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Hingga kini penyebaran narkoba sudah hampir tidak bisa dicegah. Mengingat hampir seluruh penduduk dunia dapat dengan mudah mendapat narkoba dari oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab.

Tanggung jawab setiap jabatan sudah tertuang dalam peraturan BNN, dan setiap pegawai harus bertindak sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing.

Setiap pegawai dalam organisasi sudah pasti memiliki tugas dan tanggung jawab. Namun tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai tidak akan sama sesuai dengan penyelesaian tugasnya di bidang masing-masing. Hal ini tergantung dari kedudukan dan

tanggungjawab pegawai tersebut. Untuk lebih mengefektifkan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba di atur mengenai penguatan kelembagaan yang sudah ada yaitu Badan Narkotika Nasional yang dimana dengan adanya sebuah lembaga yang berperan serta berfungsi dalam menangani permasalahan tentang narkoba ini dapat menjadi ujung tombak dalam mencegah atau menanggulangi terjadinya penyalahgunaan narkoba di kota Samarinda.

#### **A. Faktor-Faktor Penghambat Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Riau Dalam Operasi Pemberantasan Di Kota Pekanbaru**

Faktor keberhasilan pencapaian sasaran kerja didukung dengan kerja keras dari seluruh Satuan Kerja BNN mendorong instansi pemerintah dan komponen masyarakat lainnya untuk melaksanakan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 12 Tahun 2011 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional dibidang Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (Jakstranas P4GN) Tahun 2011-2015.

Inpres tersebut ditindak lanjuti oleh Menteri Dalam Negeri dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2013, tentang Fasilitasi Pencegahan Penyalahgunaan Narkoba. Berdasarkan laporan dari Satker BNN dari kewilayahan pelaksanaan Inpres dan Permendagri tersebut, sudah ditindaklanjuti oleh 60 K/L, di 27 Provinsi, dan 70 Kabupaten/Kota. Selain instansi pemerintah (pusat dan daerah),

Kelompok masyarakat juga terlibat aktif melaksanakan Program P4GN. Sampai berakhirnya tahun anggaran 2015, sudah terdata sebanyak 170 kelompok masyarakat yang telah aktif melaksanakan program P4GN.

Meskipun menunjukkan keberhasilan dalam menahan laju penyalahgunaan narkoba, Indonesia masih tetap harus waspada untuk melakukan P4GN yang signifikan secara komprehensif dan sinergi. Apabila hal ini tidak dilakukan maka laju penyalahgunaan narkoba akan lebih dari target yang telah ditetapkan dalam RPJMN.

Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang diprasyaratkan sehingga dapat member kontribusi optimal bagi organisasi. Beberapa faktor penghambat dari segi eksternal yaitu tidak cukupnya atau kurangnya jaringan atau organisasi informen-informen guna membantu tugas BNN Provinsi Riau dalam mengantisipasi dan mencegah narkoba, keterbatasan personil BNN Provinsi Riau, Minim dan kurangnya fasilitas peralatan, sarana dan prasarana, Perlu adanya bangunan yang lebih layak, mengingat kantor BNN Provinsi saat ini sangat perlu direnovasi karena kurang layak dan sudah lama. Sedangkan dari faktor internal pegawai antara lain adalah sebagai berikut:

##### **1. Pengetahuan**

Pengetahuan pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau didasarkan kepada kompetensi pengetahuan dari masing-masing pegawai dalam wawasan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Khusus kepada pegawai BNN seharusnya dapat mengikuti



pendidikan diklat lebih intensif pada tiap bagian-bagian P4GN sehingga dari seluruh aspek tersebut dapat didukung oleh tenaga yang berpengalaman dan memiliki keahlian yang spesifik. Karena kejahatan dan jaringan narkoba sedemikian pesatnya sehingga pengetahuan pegawai terhadap tugas-tugas dan penyelesaiannya dapat dilaksanakan dengan optimal.

## 2. Keterampilan

Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau harus terus berupaya untuk meningkatkan keterampilan pegawai, hal yang paling umum adalah keterbatasan pegawai dari latar belakang khusus bidang farmasi dalam menganalisis jenis narkoba yang digunakan, karena perkembangan jenis-jenis narkoba dan psikotropika selalu bertambah disamping itu modus transaksi dan jaringan narkoba harus dihabiskan menuntut para pegawai BNN Provinsi Riau agar lebih cermat selangkah di depan dalam mencegah peredaran narkoba. Masih banyak jaringan narkoba yang sulit untuk diungkapkan dan diberantas habis, seharusnya masyarakat turut berkontribusi dalam memberikan tambahan informasi mengenai lokasi-lokasi yang berpotensi terjadi transaksi dan penggunaan narkoba.

## 3. Sikap/ Perilaku

Pada dasarnya setiap operasi pemberantasan dilaksanakan berada dalam situasi dan kondisi yang cenderung membutuhkan tenaga dan juga kewaspadaan yang tinggi, selain lokasi peredaran narkoba yang banyak memicu tindakan kriminalitas berbahaya, tak jarang setiap pegawai BNN berlaku sangat tegas kepada seluruh subjek yang berada di lokasi target. Namun, sikap tegas ini banyak dinilai masyarakat

maupun pihak jurnalis yang dianggap sebagai perilaku yang melewati batas. Karena hampir sering dijumpai para masyarakat yang langsung lari dan ketakutan ketika operasi pemberantasan berlangsung, tindakan tegas pun harus dilakukan untuk memaksimalkan efektivitas operasi.

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Narkotika Nasional menimbang bahwa dengan adanya peningkatan kinerja pegawai dalam pelaksanaan reformasi birokrasi yang telah dilakukan di lingkungan Badan Narkotika Nasional, maka tunjangan kinerja yang selama ini telah diberikan perlu untuk ditingkatkan.

Dari hasil wawancara dengan informan kunci, diketahui bahwa standar kinerja dari aspek tugas deputy bidang pemberantasan sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Badan Narkotika Nasional, bagian Keenam Deputy Bidang Pemberantasan Pasal 19 terdiri dari 9 langkah sebagai berikut:

1. Ka BNN Provinsi memerintahkan kepada Kasatgas I untuk melaksanakan operasi bersama Tim Satgas Gabungan.
2. Kasatgas I memerintahkan 2 (dua) orang personel Satgas I untuk mengecek dan memantau situasi, kondisi serta kegiatan para pengunjung di lokasi target operasi dan sekitarnya, dan melaporkan perkembangan situasi dan kondisi di lokasi target operasi kepada Ka. Satgas I
3. Kasatgas I setelah mendapat laporan dari Tim Satgas I mengenai situasi dan kondisi

selanjutnya memerintahkan Tim Satgas Gabungan melanjutkan operasi sesuai dengan arahan Ka BNN Provinsi Riau dengan menggunakan sprin, rompi, mobil test urin, mobil operasional dan senter dengan waktu kurang lebih 60 (enam puluh) menit dengan target sebanyak 20 (dua puluh) orang pecandu dan 1 orang pengedar.

4. Tim Satgas Gabungan memeriksa identitas, menggeledah badan, barang bawaan dan area sekitar tempat duduk pengunjung yang ada dilokasi dengan menggunakan sprin, kelengkapan tes urin, sarung tangan, mobil tes urin dengan waktu kurang lebih 60 (enam puluh) menit dengan target 20 (dua puluh) orang pecandu, dan 1 (satu) orang pengedar.
5. Tim Satgas II dari Tim Satgas Gabungan melakukan test urine terhadap pengunjung di lokasi operasi dan mengamankan pengunjung yang diduga positif mengkonsumsi narkoba dengan membawa sprin, kelengkapan test urin, sarung tangan, mobil urin dengan waktu kurang lebih 60(enam puluh) menit dengan target sebanyak 20 (dua puluh) orang percandu dan selanjutnya mengamankan serta melaporkan hasilnya kepada Kasatgas II.
6. Pengunjung yang tertangkap tangan membawa narkoba serta pengunjung yang tidak memiliki identitas diri diamankan terpisah berikut barang bukti dengan membawa peralatan sprin, borgol, mobil operasional dengan waktu kurang lebih selama 60 (enam puluh) menit

dengan target 1 (satu) orang pengedar dan kemudian periksa oleh penyidik dari Tim Satgas I di posko Penyidik untuk proses penyidikan lebih lanjut di kantor BNN Provinsi dan melaporkan hasilnya kepada Kasatgas I

7. Pengunjung yang diduga positif mengkonsumsi narkoba data oleh Tim Satgas III untuk dilakukan assessment guna menentukan tindakan selanjutnya serta melaporkan hasilnya kepada Kasatgas III dengan membawa peralatan camera, buku data pecandu, ruang assessment dengan waktu kurang lebih 120 (seratus dua puluh) menit dengan target 20 (dua puluh) orang pecandu dirawat inap/rawat jalan.
8. Kasatgas I, II dan III melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan kepada Ka BNN Provinsi dan dilakukan anev kegiatan operasi yang telah selesai dilaksanakan dengan membawa aporan pelaksanaan kegiatan kerja yang telah dilaksanakan selama kurang lebih 60 (enam puluh) menit dan menyerahkan laporan.
9. Pengarsipan data laporan yang meliputi arsip laporan dengan waktu kurang lebih 30 (tiga puluh) menit dan menyerahkan arsip laporan.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diketahui bahwa secara keseluruhan kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional (BNN) Provinsi Riau telah mengikuti tugas deputi bidang pemberantasan sesuai dengan

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Badan Narkotika Nasional, bagian Keenam Deputi Bidang Pemberantasan Pasal 19 yang didasarkan pada indikator kinerja yaitu:

1. Dari indikator kualitas, yaitu dengan melakukan pemetaan jaringan narkoba secara hati-hati sehingga operasi pemberantasan sukses.
2. Dari indikator kuantitas, setiap kali operasi pemberantasan melibatkan tim Satgas Gabungan.
3. Dari indikator kerjasama, operasi pemberantasan melibatkan kerjasama dengan personil militer, Polda Riau, TNI Provost, Satpol PP dan bantuan masyarakat.
4. Dari indikator inisiatif, mengutamakan tim intelijen yang sudah sangat mahir dan berpengalaman. Selain itu banyak pegawai yang memiliki inisiatif untuk membawa sarana dan prasarana perlengkapan tambahan untuk mendukung standar operasional pemberantasan.
5. Dari indikator kecakapan, operasi pemberantasan didukung oleh pegawai yang memiliki kecakapan tinggi dari segi pengalaman, keterampilan, disiplin, masa kerja dan prestasinya.
6. Dari indikator tanggung jawab, seluruh pegawai bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan yang tertuang dalam Keputusan Kepala BNN tentang revisi daftar susunan pegawai di lingkungan BNN, dan juga Peraturan BNN nomor 3 tahun

2015 pun ada tentang organisasi dan tata kerja BNN untuk tingkat kabupaten/ Kota.

Faktor penghambat kinerja pegawai BNN Provinsi Riau dalam operasi pemberantasan Di Kota Pekanbaru terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap/ perilaku pegawai

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pemerintah Provinsi Riau agar lebih banyak memberikan dukungan kepada BNN Riau ini dalam memantau izin bangunan dari tempat-tempat yang berpotensi besar memiliki transaksi narkoba seperti club dan hotel.
2. Diharapkan kepada pihak BNN Provinsi Riau agar tetap menjaga prestasi kerja dan kinerja pegawai agar tingkat pemberantasan narkoba di Provinsi Riau dapat terus ditekan dan diberantas hingga tuntas.

Kepada peneliti lain disarankan untuk menambah variabel maupun faktor-faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja pegawai khususnya di lingkungan Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau

## DAFTAR PUSTAKA

Bungin, B. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.

- Davis, K. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Fattah, N. (2005). *Landasan Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Flavianus, D. (2006). *Mengenal Jenis dan Efek Buruk Narkoba*. Jakarta: Visimedia.
- Gibson et.al. (2015). *Organisasi dan Manajemen. edisi revisi*. Jakarta: Erlangga.
- Hamzah, A., dan Surahman, R.M. (1999). *Kejahatan Narkotika dan Psikotropika*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Handoko, T. (2005). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivencevich, et al. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Keban, J.T. (2008). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Keputusan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor: KEP/ 173/ IV/ SU/ KP.02.00/ 2015/ BNN tentang revisi daftar susunan pegawai
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan edisi II*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyana, D. (2008). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa.( 2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Narkotika Nasional
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2010 Tentang Badan Narkotika Nasional
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Badan Narkotika Nasional, bagian Keenam Deputi Bidang Pemberantasan Pasal 19 tentang menyelenggarakan fungsi pemberantasan.
- Prastowo, N. (2006). *Mencegah Terjerumus Narkoba*. Jakarta: Praninta Offset.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, P.S. (2006). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siswanto, B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi Negara*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyani., Teguh, A., dan Rosidah. 2008. *Manajemen Kinerja dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparmoko, M. (2012). *Ekonomi Publik, untuk Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Andi.

- Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika pasal 64 dan pelaksanaannya berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional
- UU No 35 tahun 2009 tentang Narkotika pasal 138
- UU No 35 tahun 2009 tentang Narkotika pasal 74
- UU No 5 tahun 1997 tentang Psikotropika pasal 58
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada.
- Widjaja, A.W. (2010). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wursanto. (2003). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset

